

**PENGARUH MOTIVASI *EXISTENCE, RELATIONSHIP, GROWTH* (ERG)
TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa
Bagian Timur dan Bali II)**

Shella Alvio Mayvita
Endang Siti Astuti
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: vhiomayvita@yahoo.com

ABSTRACT

This research was conducted in order to determine and explain the existence needs, relationship needs, growth needs and employee performance, and analyze the influence among variables simultaneously and partially. This type of research is explanatory research with quantitative approach. Sampling technique used was proportional random sampling technique, the research instruments are questionnaires and documentation. Employee motivation based on the needs of existence, relationship needs, the growing needs of the employees of PT. PLN (Persero) Main Unit of East Java and Bali Development II has been performing well. All three of these variables showed a significant positive influence on employee performance simultaneously and partially. Total population of permanent employees 68 people and a sample of 58 respondents.

Keyword: *Existence Requirements, Relation Needs, Growth Needs, Job Performance of Employees.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan dan prestasi kerja karyawan, serta menganalisa pengaruh antar variabel secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan dokumentasi. Motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II telah terlaksana dengan baik. Ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Jumlah Populasi karyawan tetap 68 orang dan sampel sebanyak 58 responden.

Kata Kunci : **Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan, Prestasi Kerja Karyawan.**

1. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan berdampak terhadap perkembangan industri-industri di Indonesia. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, agar dapat terus tumbuh dan berkembang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan standar Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipertimbangkan, baik dari kualitas maupun kuantitas agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. SDM merupakan salah satu asset utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba maksimal dalam jangka panjang untuk menjamin keberlangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu system pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan perusahaan tersebut tentunya dapat tercapai apabila prestasi kerja karyawan dapat dimaksimalkan (Rivai, 2004:309).

Prestasi kerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berdampak terhadap prestasi kerja, seperti motivasi, *opportunity*, dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2008 : 281) bahwa prestasi kerja merupakan fungsi interaksi antara antara motivasi atau *motivation* (M), kemampuan atau *ability* (A), dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dirumuskan $P = f(M \times A \times O)$, artinya prestasi kerja merupakan fungsi interaksi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan yang saling mendukung dan berkaitan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan meningkatkan motivasi itu sendiri disamping faktor *opportunity* dan kemampuan. Motivasi merupakan hal penting bagi karyawan maupun bagi manajer untuk mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal. Motivasi yang tercipta secara tepat juga akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Siagian, 1995:287).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Alderfer meliputi kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relationship*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan

eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan serta keselamatan. Karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi contohnya untuk mendapatkan gaji, suasana kerja yang nyaman, fasilitas keamanan serta keselamatan kerja. Terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut akan dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kontribusi yang karyawan berikan, karyawan juga memperoleh timbal balik melalui terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut.

Karyawan membutuhkan kebutuhan berhubungan karena setiap individu ingin untuk melakukan interaksi antar individu dalam organisasi. Begitu halnya dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan, mereka butuh untuk berinteraksi. Interaksi yang terjalin diharapkan dapat membentuk suatu pertukaran informasi atau ilmu pengetahuan di dalam organisasi. Hubungan yang terjalin secara baik akan lebih memudahkan seseorang untuk mampu bekerja sama dan memperoleh informasi yang jelas terkait penyelesaian tugasnya sehingga kebutuhan berhubunganyang terpenuhi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terpenuhi kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus proaktif untuk melakukan hal-hal yang relevan seperti memfasilitasi karyawan untuk melakukan pengembangan diri.

Terpenuhinya ketiga variabel kebutuhan tersebut, maka karyawan dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Tanpa motivasi yang tinggi dan prestasi kerja yang baik dari karyawan, maka suatu perusahaan tidak akan pernah bias bersaing secara aktif dengan perusahaan dalam bidang yang sama. Setiap karyawan akan memiliki motivasi yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan karyawan adalah individu yang juga memiliki kepentingan pribadi dan berbeda-beda. Sehingga pihak manajemen harus memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal. Namun perusahaan memiliki keterbatasan untuk memenuhi seluruh kebutuhan karyawannya, sehingga dengan mengetahui kebutuhan yang paling penting bagi karyawan maka perusahaan dapat menentukan prioritas

pemenuhan kebutuhan bagi karyawannya yang berguna dalam upaya peningkatan prestasi kerja.

Bagi perusahaan, keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan merupakan salah satu peran penting untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik untuk masa depan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Prestasi kerja yang baik akan memberikan nilai plus bagi perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan tanggung jawab yang besar dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) merupakan perusahaan yang memberikan jasa di bidang pengoperasian, pemeliharaan, dan penyediaan listrik bagi kepentingan umum. Sebagai perusahaan yang berperan aktif dalam mendorong tersedianya tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas hidup, maka perusahaan perlu terus berupaya memberikan perlindungan terhadap pelanggan dengan melaksanakan prioritas layanan kepada masyarakat. Prioritas layanan tersebut harus dipegang teguh oleh perusahaan bahkan ketika perusahaan sedang mengalami keterbatasan keuangan. Perusahaan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan listrik calon pelanggan mulai dari kelas rumah tangga, usaha bisnis, industri dan umum. Peningkatan kualitas layanan yang dimaksud yaitu:

1. Peningkatan mutu produk berupa keandalan pasokan listrik, tegangan dan frekuensi listrik sesuai dengan standar yang ditetapkan termasuk kecukupan pasokan listrik.
2. Peningkatan akurasi pencatatan meter pemakaian listrik kWh, kVARh.
3. Peningkatan mutu layanan dimana seluruh jajaran karyawan memperlakukan pelanggan sebagai mitra bisnis.

Peningkatan kualitas layanan tersebut akan dapat dicapai apabila didukung dengan prestasi kerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu, PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) menyadari bahwa SDM turut berperan penting dalam peningkatan kualitas mutu pelayanan perusahaan kepada pelanggan. PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) berupaya untuk memotivasi karyawan sehingga kualitas karyawan dapat memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. PT.

PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 68 karyawan non teknis. Jumlah karyawan yang cukup banyak tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pihak perusahaan untuk dapat memberdayakan karyawannya sehingga dapat tercipta prestasi kerja yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)*".

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi (Teori ERG Clayton P. Alderfer)

Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171), mengemukakan ada tiga hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), kekerabatan atau berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.

2. Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

3. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instruksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta

keselamatan. Kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan manusia untuk melakukan interaksi antar satu individu dengan individu lainnya dalam organisasi, dan yang terakhir kebutuhan pertumbuhan adalah keinginan setiap individu untuk memperoleh penghargaan serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan teori ERG sebagai variabel yang akan diteliti yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3).

Teori ini dipilih sebagai variabel penelitian, karena setiap karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi seperti gaji, suasana kerja yang nyaman, peralatan kerja dan keamanan serta keselamatan saat bekerja. Untuk berinteraksi antar individu dengan individu lainnya dibutuhkan kebutuhan berhubungan. Karyawan juga membutuhkan kebutuhan pertumbuhan karena adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusinya sebagai karyawan berprestasi. Terpenuhinya ketiga kebutuhan tersebut maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2004:309), prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perkembangan suatu perusahaan ditunjukkan dengan hasil penilaian prestasi kerja. Menurut Panggabean (2000:94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman) dan motivasi (kesungguhan waktu). Menurut pendapat Simanjuntak (2011:1) prestasi kerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan (Sutrisno, 2009:167), yaitu :

- a) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil yang dikerjakan.
- c) Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas.
- f) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Dharma (2003:355), terdapat tiga standar pengukuran prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja setiap individu karyawan dapat diukur melalui pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Faktor-faktor Prestasi Kerja

Menurut Mahmudi (2004:21) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dapat digolongkan dalam lima kelompok, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi :
Pengetahuan/pendidikan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi :
Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi :
Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi :
Sistem kerja, fasilitas kerja (kesejahteraan karyawan, sistem pengupahan, dan sistem insentif) yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kerja dalam perusahaan.
5. Faktor situasi, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Robbins (2008 : 281) menyatakan, prestasi kerja sebagai fungsi interaksi antara motivasi atau *motivation* (M), kemampuan atau *ability* (A), dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dirumuskan $P=f(M \times A \times O)$, artinya prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Dengan demikian, prestasi kerja ditentukan oleh faktor-faktor motivasi, kemampuan dan kesempatan.

a. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi. Robbins mengatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

b. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Robbins menyatakan bahwa keseluruhan kemampuan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.

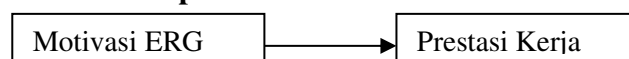
Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Uji *Intelligence Quotient* (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang.

c. Faktor Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Robbins, meskipun seseorang bersedia (motivasi) dan mampu (kemampuan), mungkin ada rintangan yang menjadi kendala kerja seseorang, yaitu kesempatan yang ada. Kesempatan tersebut dapat berupa lingkungan kerja tidak mendukung, peralatan, rekan kerja yang tidak mendukung, prosedur yang tidak jelas dan sebagainya.

Hipotesis Penelitian

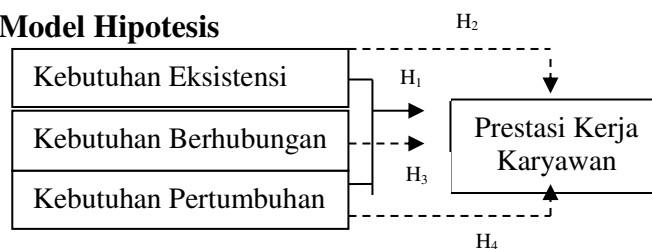
Model Konsep



Gambar 1. Model Konsep

Sumber : Data diolah, 2016

Model Hipotesis



Gambar 2. Model Hipotesis

Sumber ; Data diolah, 2016

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). Alamat lengkap yang terletak di Jalan Ketintang Baru I No 1-3, Surabaya. Alasan pemilihan lokasi ini karena PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Interval Kelas Skala Likert

No	Interval Kelas	Jawaban
1	> 4,2 – 5,0	Sangat Baik / Sangat Setuju / Sangat Tinggi / Sangat Besar
2	> 3,4 - 4,2	Baik / Setuju / Tinggi / Besar
3	> 2,6 - 3,4	Cukup Baik / Ragu-ragu / Cukup Tinggi / Cukup Besar
4	> 1,8 – 2,6	Buruk / Tidak Setuju / Rendah / Kecil
5	1 – 1,8	Sangat Buruk / Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah / Sangat Kecil

Sumber : Supranto (2000 :64)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi

No.	Item	Rata-rata
1	Gaji	3.83
2	Suasana Kerja	4.10
3	Peralatan Kerja	4.09
4	Keamanan Kerja	3.98
5	Keselamatan Kerja	4.10
Grand Mean		4.02

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan

No.	Item	Rata-rata
1	Efektivitas Komunikasi	4.09
2	Kerjasama Yang Baik	4.07
3	Rasa Dihargai	4.05
Grand Mean		4.07

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan

No.	Item	Rata-rata
1	Pelatihan Soft Skill	3.93
2	Pelatihan Hard Skill	3.86
3	Kebebasan Berpendapat	3.98
4	Penghargaan (Reward)	3.93
Grand Mean		3.93

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Prestasi Kerja Karyawan

No.	Item	Rata-rata
1	Motivasi Untuk Mencapai Tujuan	4.03
2	Pengetahuan Pekerjaan	3.91
3	Inisiatif	4.07
4	Kecekatan Mental	4.05
5	Ketepatan Waktu	4.07
6	Kuantitas Pekerjaan	4.03
7	Kualitas Pekerjaan	4.00
Grand Mean		4.02

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas, yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS 21.0 diperoleh persamaan model regresi yaitu

$$Y = 1,568 + 0,325 X_1 + 0,388 X_2 + 0,378 X_3$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,772 atau 77,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) dapat mempengaruhi variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 77,2% dan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F diperoleh F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($65,498 > 2,78$) dan signifikansi sebesar 0,000^b yang berarti lebih kecil dari α (α) = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial (uji t) diperoleh sebagai berikut :

1. Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($3,369 > 2,005$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($5,036 > 2,005$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat

disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($4,545 > 2,005$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Alderfer dalam Robbins (2001:171) ada tiga hirarki dalam motivasi sebagai kebutuhan inti yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Adapun ketiga hirarki tersebut digunakan sebagai variabel yang diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini turut memperkuat teori yang dikemukakan Mahmudi (2004:21) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor individu yang turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan, fasilitas kerja merupakan salah satu faktor sistem yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dan dukungan, semangat serta kekompakan merupakan salah satu faktor tim yang turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Begitu pula dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008:281) yang menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai fungsi interaksi antara motivasi atau motivation (M), kemampuan atau ability (A) dan kesempatan atau opportunity (O). Dirumuskan $P=f(M \times A \times O)$, artinya prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan.

Kebutuhan Eksistensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171) kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis seperti gaji, suasana kerja yang nyaman, peralatan kerja dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan keselamatan. Pengaruh kebutuhan eksistensi juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2004:21) terkait

dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah fasilitas kerja. Dalam hal ini fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja. Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan nilai rata-rata hitung masing-masing dalam kategori tinggi, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal terkait dengan pemenuhan kebutuhan eksistensi. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif bahwa item “Gaji” dan “Keamanan Kerja” memiliki nilai rata-rata dibawah skala empat.

Kebutuhan Berhubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171) kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Pengaruh kebutuhan berhubungan terhadap prestasi kerja karyawan juga didasarkan pada pendapat Mahmudi (2004:21), bahwa dukungan, semangat dan kekompakan yang ada diantara rekan kerja merupakan hal yang turut mempengaruhi prestasi kerja.

Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171) kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi mencakup komponen instrinsik dari kategori penghargaan dan aktualisasi diri. Pengaruh kebutuhan pertumbuhan juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008:28) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah kesempatan. Dalam hal ini kesempatan yang dimaksud adalah kesempatan untuk mengembangkan *soft skill*, *hard skill*, kebebasan berpendapat, dan memperoleh penghargaan. Walaupun hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lebih besar terkait dengan pemenuhan kebutuhan pertumbuhan. Hal ini dikarenakan variabel kebutuhan pertumbuhan walaupun nilai rata-rata hitung masing-masing termasuk dalam kategori tinggi, namun keseluruhan item pada variabel kebutuhan pertumbuhan memiliki nilai rata-rata hitung masing-masing yang diperoleh masih berada dibawah skala empat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, dan Kebutuhan Pertumbuhan secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Kebutuhan Eksistensi pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Variabel Kebutuhan Berhubungan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik. Variabel Kebutuhan Pertumbuhan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Selain itu, Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II juga memiliki tingkat prestasi yang tinggi.
2. Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3. Kebutuhan Eksistensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Kebutuhan Berhubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
5. Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Saran

Adapun saran yang diberikan, kepada perusahaan dan pihak lain yaitu:

1. Saran bagi perusahaan :
 - a. Perusahaan harus meningkatkan masalah pemberian gaji dan keselamatan kerja. Walaupun telah berada dalam kategori tinggi, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa “Gaji” dan “Keselamatan Kerja” memiliki nilai rata-rata hitung masing-masing dibawah skala empat, sehingga dapat terus ditingkatkan untuk motivasi karyawan yang lebih tinggi.
 - b. Diharapkan dapat terus mempertahankan dan dapat meningkatkan Kebutuhan Berhubungan yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan agar tingkat prestasi kerja karyawan dapat tetap terjaga.
 - c. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang lebih besar lagi terkait dengan kebutuhan pertumbuhan. Walaupun nilai rata-rata hitung masing-masing termasuk dalam kategori

tinggi namun keseluruhan item pada kebutuhan pertumbuhan memiliki nilai rata-rata hitung masing-masing dengan skala dibawah empat. Dengan diberikan kesempatan yang lebih besar, maka karyawan dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Saran bagi peneliti atau pihak lain, berdasarkan hasil *adjusted R²*, diketahui bahwa Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 77,2%. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti variable lain yang berpengaruh sebesar 22.8% namun tidak dibahas dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan dan faktor situasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. 1985. *Organisasi*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gujarati, Damodar N. dan Dawn C. Porter. 2010. *Dasar – Dasar Ekonometrika*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Moon, Philip. 1994. *Penilaian Pegawai*. Terjemahan Seri Manajemen. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar S. 2001. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Panggabean, Mutiara S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhall, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari*

Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan Dr. Hadyana Pujaatmaka dan Drs. Benyamin Molan. Edisi 8. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Diterjemahkan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Edisi 12. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sangarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Mehods For Business : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagan, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, Syofian. 2014. *Satistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Akshara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

www.pln.co.id